

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Bab ini menyajikan kesimpulan hasil penelitian serta saran dan pengembangan penelitian selanjutnya. Setelah penelitian membahas permasalahan yang ada dengan memperhatikan aspek-aspek teoritis dan pengolahan data yang terkumpul lalu menganalisis dan mencocokkan dengan teori penelitian terdahulu mengenai analisis pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat diambil kesimpulan dan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t maka diperoleh :
 - a. pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian distributor PT Harmoni Dinamik Indonesia Madiun, artinya semakin berkualitas dan efektif pelatihan kerja yang diberikan maka semakin dapat meningkatkan kinerja karyawan bagian distributor PT Harmoni Dinamik Indonesia Madiun.
 - b. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian distributor PT Harmoni Dinamik Indonesia Madiun, artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan bagian distributor PT Harmoni Dinamik Indonesia Madiun maka semakin tinggi kinerjanya.
2. Secara simultan pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya faktor pelatihan kerja yang semakin

berkualitas dan diimbangi dengan mendapat motivasi kerja yang semakin tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan bagian distributor PT Harmoni Dinamik Indonesia Madiun.

B. Implikasi Manajerial

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka implikasi manajerial yang bisa diterapkan pada PT. Harmoni Dinamik Indonesia Madiun sebagai berikut :

1. Hasil penelitian variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa metode-motode pelatihan serta instruktur pelatihan yang baik dan tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja, oleh karena itu perusahaan harus rutin dalam melaksanakan pelatihan.
2. Hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu meningkatkan motivasi yang lebih baik agar para karyawan juga mematuhi setiap peraturan yang ada.
3. Hasil penelitian variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat tercapai apabila para karyawan memiliki dorongan dan semangat dalam bekerja serta mematuhi peraturan yang berlaku.

C. Saran

1. Dalam penelitian ini menghasilkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian distributor PT Harmoni Dinamik Indonesia Madiun, oleh karena itu pimpinan diharapkan dapat memelihara dan membangun kondisi yang diinginkan oleh para distributor agar dapat bekerja secara maksimal. Hal ini bisa berupa mengadakan pelatihan lebih rutin lagi, seminar dan simulasi dalam bekerja
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian distributor PT Harmoni Dinamik Indonesia Madiun, oleh karena itu pimpinan diharapkan dapat meningkatkan dan memelihara kondisi yang diinginkan oleh para distributor. Hal ini bisa berupa pemberian reward, pemberian trip-trip ke luar negeri, pemberian produk, dan pemberian bonus tambahan yang akan menambah semangat kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambahn beberapa variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi.2006.*Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi).Jakarta:PT Rhineka Cipta
- Candra Galih, Mochamad Al,Gunawan Eko.2015.*Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja*.*Jurnal Administrasi Bisnis Vol.21 No.1 April 2015*.
- Dessler, Gary.2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta.PT Indeks
- Gorda,I Gusti Ngurah.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.Denpasar:Astabrata Bali Denpasar dan STIE Satya Dharma Singaraja
- Ghozali, Imam.2002.*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.Semarang:Badan Penerbit UNDIP
- .2006.*Statistik Nonparametik*.Semarang:Badan Penerbit UNDIP
- Handoko, T.Hani.2001.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*
- Hasibuan, Malayu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian dasar, Pengertian, dan Masalah*, PT.Toko Gunung Agung, Jakarta.
- ,2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Kuncoro, Mudrajat.2003.*Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*:Jakarta.Erlangga
- Mangkunegara. A. Prabu. 2008. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refia Aditama. Bandung..
- .2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung.PT Rosdakarya

- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Yogyakarta, BPFE.
- Mathis, Jackson 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nugroho, Bhuono Agung.2005.*Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*.Yogyakarta:Andi offset
- Raymond. A. Noe, John. R. Hollenbeck. Barry. G dan Patrick. M. W. 2008, *Human Resources Management: Gaining A Competitive Advantage*, 6th editor, McGrawi-Hill/Irwin
- Robin, dan Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Salemba. Jakarta
- Siagian, Sondang. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Simamora, H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yokyakarta: YKPN
- Setiadi, Nugroho. 2003. *Perilaku Konsumen*. Jakarta: Prenada Media
- Sugiyono. 2000.*Statistik Untuk Penelitian*.Bandung:Alfabeta
- Suprasetyawati. 2016.*Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Teller dan Customer Service PT Bank Panin TBK Surabaya*.*Jurnal Manajemen Kinerja Vol.2 No.1 Januari 2016*.
- Sutrisno, Edy.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Grub.Jakarta